

Conférence de presse du 27 juin 2024

Retour au travail après une interruption pour raisons familiales Analyse et revendications pour un retour réussi

Soutien concret au retour à l'emploi

Texte de l'intervention de Giorgio Fonio, vice-président de Travail.Suisse, conseiller national Le Centre

Aujourd'hui, nous abordons une question importante qui touche particulièrement les femmes. Une catégorie de travailleuses qui est fortement pénalisée sur notre marché du travail et qui nécessite une réponse claire de la part du monde politique. Les femmes subissent une multiple discrimination.

En effet, les femmes subissent une première discrimination lorsqu'elles sont exclues du marché du travail à la suite de la naissance d'un enfant. Je rappelle que plus de 11 % des réponses données par les femmes interrogées par le Bureau BASS qui n'ont pas repris leur travail après le congé maternité, l'annonce de la grossesse entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord avec l'employeur. Pour 7% des cas, l'employeur a annoncé vouloir mettre fin au contrat de travail après le congé maternité. Les femmes font face à des réactions d'irritation et de colère de leur employeur (pour 11% des réponses) ou elles reçoivent le conseil de l'employeur de changer d'emploi (6% des réponses). Après le congé maternité, 11% des femmes qui n'ont pas repris leur emploi disent avoir effectivement reçu un congé de leur employeur.

De plus, il apparaît très clairement que les femmes sont discriminées une seconde fois quand elles souhaitent réintégrer le monde du travail après une période d'absence de plusieurs années pour s'occuper de leurs enfants. C'est une situation qui nécessite un engagement concret de la politique et de l'administration. Grâce au travail de recherche et d'analyse de Travail Suisse, des mesures concrètes sont prêtes à être discutées.

J'ai donc déposé une motion signée par 37 collègues lors de la session d'été demandant au Conseil fédéral de lancer, par le biais du SECO et des offices régionaux de placement, un projet-pilote pour les personnes souhaitant réintégrer le monde du travail, à l'image de l'essai-pilote « Supported Employment » qui existe pour les personnes de plus de 50 ans. Ce dernier programme offre une aide à long terme (18 mois) et un coaching personnalisé gratuit. Il permet d'indemniser les employeurs qui engagent des candidats et investissent plus pour leur formation sur le lieu de travail. Prenons exemple sur ce qui fonctionne pour proposer une offre adaptée aux besoins des candidat·e·s au retour à la vie active longtemps éloignés du marché du travail pour des raisons familiales.

Le projet-pilote pour les plus de 50 ans a fait ses preuves et il convient d'en proposer un autre aux caractéristiques similaires aux personnes qui ne bénéficient pas d'allocations de chômage, ce qui est généralement le cas quand on a arrêté de travailler durant une longue période de plusieurs années. Il est important de souligner que ce type de programme s'inscrit dans les objectifs de la Stratégie pour l'emploi du service public 2030, définis par l'Office de l'assurance-chômage et la Commission de surveillance de l'assurance-chômage. Cette stratégie vise notamment à individualiser et à professionnaliser le conseil aux personnes en recherche d'emploi. Comme on observe que les femmes s'inscrivent peu auprès d'un ORP quand elles souhaitent retrouver un emploi après une longue interruption, la collaboration avec d'autres services susceptibles d'être en contact avec le public cible – comme les offices cantonaux d'orientation professionnelle ou les services sociaux – est très importante.